

Será Presidente el de la «Comisión Regional del Plátano» (CREP) o la persona en quien delegue. El Secretario será designado libremente por el Presidente de la Comisión Paritaria, en el caso de que no actúe como tal el Secretario de la CREP. Los Vocales de la parte empresarial serán elegidos entre los Vocales de los respectivos Comités Provinciales, y por los trabajadores, de entre sus Delegados de Personal. Los Asesores jurídicos serán elegidos libremente por los Vocales de cada una de las representaciones.

Ambas partes convienen en dar parte o conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias o conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio, para que la Comisión emita dictamen o actúe en la forma reglamentariamente prevista o ante las jurisdicciones contenciosa o administrativa.

Cláusula adicional

El plazo de treinta (30) días a que se refiere el artículo 22, párrafo 2.º, se entiende computable a partir de la firma del presente Convenio, para el personal que en dicha fecha tenga cumplidos los sesenta y cinco (65) años de edad.

ANEXO NUMERO 1

Tabla salarial

Categorías	Sueldo base
Secretario- Gerente	49.019
Técnico-Administración	42.406
Administrativo	34.144
Auxiliar	29.756
Subalterno	27.011
Conductor	29.756
Inspector	42.406
Auxiliar Inspección	29.756
Peón	26.278

ANEXO NUMERO 2

Complementos personales

Nombre y apellidos	Importe complementario
D. Enrique Ponce de León García	5.459
D. Alfredo Suárez Mesa	9.534
D. Elías Arozarena Doblado	6.007
D.ª Isaura Oramas Regalado	3.274
D. José Rodríguez García	3.274
D.ª Josefa Ribalta Martínez	3.274
D. Feliciano Martín Díaz	3.274
D. Miguel Castro González	15.160
D. Antonio Ledesma Hernández	5.259
D. Victoriano Francés Díaz	5.100
D. Domingo Ledesma Hernández	4.648
D.ª Blanca Batista Expósito	2.992
D. Bonifacio González López	3.946
D.ª María Rosa Cayol Díaz	2.721
D. Vicente Reyes Herrera	1.988
D.ª Petronila Díaz Lorenzo	10.196
D. Juan Suárez Carrillo	11.564
D. Jenaro Rosales Aguilar	9.976
D. Manuel González Hernández	12.069
D. Laureano Espinosa Sánchez	12.069
D. Manuel Linares Delgado	9.399
D. Emilio González Pérez	9.399
D. Tomás Abréu Ramos	8.331
D. Juan Noda Pérez	8.331
D. Carlos Fernández-Trujillo Martínez	10.820
D. Alvaro Abraham Rocha	9.544
D. Rubens Cabeza Martín	5.875
D. Gregorio Padilla Díaz	10.129
D. José Plasencia Medina	4.906
D. Servando González González	3.274
D. Enrique Alvarez Hernández	6.977
D. Eduardo García Rodríguez	11.832
D. Antonio Sánchez Acosta	3.159
D. Francisco Díaz Rodríguez	3.025
D. Jacinto Rocha Rodríguez	4.302
D. Cristóbal Hernández Baute	3.025
D. Armando Ramos Bonilla	3.025
D. José de la Fe Bonilla	11.143
D. Santiago Morales García	9.104
D. Manuel Martínez Rodríguez	6.712
D.ª María Teresa de la Fe Bonilla	4.444
D. Vicente de Armas González	5.154
D.ª Margarita Pérez González	3.066

Nombre y apellidos	Importe complementario
D. Juan González Suárez	2.985
D. Francisco Medina Sánchez	2.376
D. Antonio Viera González	2.326
D. Julián Suárez Mesa	2.226
D.ª María Teresa de Rozas Caballero	10.423
D. José Santana Santana	7.183
D. José Alfonso Castellano	5.911
D. Antonio Nieto Guedes	10.663
D. Pablo Diepa Perera	8.354
D. Miguel Suárez Rodríguez	8.354

ANEXO NUMERO 3

Plus extrasalarial de transporte

Nombre y apellidos	Importe anual (12 pagas)	Importe mensual
D. Enrique Ponce de León García	13.920	1.160
D. José Plasencia Medina	12.516	1.043
D. Elías Arozarena Doblado	15.324	1.277
D. Emilio González Pérez	23.976	1.998
D. Alfredo Suárez Mesa	24.312	2.026
D. Juan Noda Pérez	21.252	1.771
D. Laureano Espinosa Sánchez	30.780	2.565
D. Bonifacio González López	10.066	839
D.ª Isaura Oramas Regalado	8.352	696
D.ª María Rosa Cayol Díaz	6.948	579
D. Alvaro Abraham Rocha	24.336	2.028
D. Manuel González Hernández	30.780	2.565
D.ª Petronila Díaz Lorenzo	26.004	2.167
D. Manuel Linares Delgado	23.976	1.998
D. Feliciano Martín Díaz	8.352	696
D. José Rodríguez García	8.352	696
D. Servando González González	8.352	696
D.ª Josefa Ribalta Martínez	8.352	696
D. Victoriano Francés Díaz	13.008	1.084
D. Tomás Abréu Ramos	21.252	1.771
D. Enrique Alvarez Hernández	17.796	1.483
D. Carlos Fdez-Trujillo Martínez	27.600	2.300
D.ª Blanca Batista Expósito	7.632	636
D. Cristóbal Hernández Baute	7.716	643
D. Antonio Ledesma Hernández	13.416	1.118
D. Domingo Ledesma Hernández	11.858	988
D. Antonio Sánchez Acosta	8.094	672
D. Juan D. Suárez Carrillo	29.496	2.458
D. Jenaro Rosales Aguilar	25.440	2.120
D. Armando Ramos Bonilla	7.716	643
D. Miguel Castro González	38.664	3.222
D. Eduardo García Rodríguez	30.180	2.515
D. Vicente Reyes Herrera	5.076	423
D. Rubens Cabeza Martín	14.988	1.249
D. Francisco Díaz Rodríguez	7.716	643
D. Jacinto Rocha Rodríguez	10.980	915
D. Gregorio Padilla Díaz	25.836	2.153
D. José de la Fe Bonilla	28.416	2.368
D. Santiago Morales García	23.448	1.954
D. Manuel Martínez Rodríguez	17.124	1.427
D.ª María Teresa de la Fe Bonilla	11.340	945
D. Vicente de Armas González	13.152	1.096
D.ª Margarita Pérez González	7.824	652
D. Juan González Suárez	7.620	635
D. Francisco Medina Sánchez	6.060	505
D. Antonio Viera González	5.940	495
D. Julián Suárez Mesa	5.676	473
D.ª María Teresa de Rozas Caballero	26.580	2.215
D. José Santana Santana	18.324	1.527
D. José Alfonso Castellano	15.084	1.257
D. Antonio Nieto Guedes	27.192	2.266
D. Pablo Diepa Perera	21.312	1.776
D. Miguel Suárez Rodríguez	21.312	1.776

19454 RESOLUCION de 13 de agosto de 1980, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo interprovincial para la Empresa «AGF Ibérica, S. A. de Seguros».

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «AGF Ibérica, S. A. de Seguros», recibido en esta Dirección General con fecha 11 de julio de 1980, y completado el 11 de agosto actual, suscrito por la representación de la Empresa y de los trabajadores el día 9 de julio de

1980, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, de 10 de marzo último.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 13 de agosto de 1980.—El Director general, P. D., el Subdirector general de Productividad, Francisco Javier Ugarte Ramírez.

CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO INTERPROVINCIAL PARA LA EMPRESA «AGF IBERICA, S. A. DE SEGUROS»

CAPITULO PRIMERO

Extensión

Artículo 1.º *Ambito personal*.—Las normas contenidas en este Convenio serán de aplicación a todos los trabajadores que presten sus servicios en la Empresa «AGF Ibérica, S. A. de Seguros».

Art. 2.º *Ambito territorial*.—El presente Convenio es de ámbito interprovincial, siendo, por tanto, de aplicación en todos los Centros de trabajo de «AGF Ibérica, S. A. de Seguros», cualquiera que sea la provincia donde se encuentren ubicados.

Art. 3.º *Ambito temporal*.—El Convenio tendrá efecto el 1 de enero de 1980 y su duración será hasta el 31 de diciembre de 1980.

Este Convenio se entenderá prorrogado de año en año mientras no sea denunciado por cualquiera de las partes con tres meses de antelación, salvo disposición legal en contrario.

Art. 4.º *Compensación*.—Las retribuciones y condiciones establecidas en el presente Convenio, valoradas global y anualmente en su conjunto, serán compensables hasta donde alcance con las retribuciones y mejoras que sobre las mínimas reglamentarias viniera en la actualidad satisfaciendo la Empresa en cómputo anual y global, cualquiera que sea el motivo, denominación, forma o naturaleza de dichas retribuciones y mejoras, valoradas también en su conjunto.

Art. 5.º *Coordinación normativa*.—En las materias reguladas en el presente Convenio, será de aplicación el contenido del mismo, con exclusión total del Convenio Colectivo interprovincial para las Empresas de Seguros y Capitalización vigente en cada momento, aun cuando dicho Convenio Colectivo interprovincial para las Empresas de Seguros y Capitalización diera al tema un tratamiento más amplio o ventajoso. Por el contrario, en materias no reguladas en este Convenio, se estará al Convenio Colectivo interprovincial para las Empresas de Seguros y Capitalización.

Art. 6.º *Comisión Mixta*.—Con el fin de velar por el cumplimiento e interpretación del Convenio, a partir de su aprobación se creará una Comisión Mixta, integrada por tres representantes designados por la Empresa y tres representantes designados por el Comité de Empresa por parte de los trabajadores.

Las decisiones de la mencionada Comisión se emitirán dentro del mes siguiente a aquel en que se reciba el escrito de cualquier interesado, sometiendo una cuestión a la misma y no privarán a las partes interesadas del derecho de usar la vía administrativa o judicial, según proceda, salvo que por acuerdo de ambas partes se sometan a la decisión de la Comisión Mixta.

CAPITULO II

Jornada, vacaciones, permisos y productividad

Art. 7.º *Jornada*.—La jornada de trabajo en cómputo anual y su distribución será la determinada en el Convenio Colectivo interprovincial para las Empresas de Seguros y Capitalización, excepto:

Para el personal de Informática, que tendrá dos turnos:

- Uno, de las ocho a las quince horas.
- Otro, de las catorce treinta a las veintiuna treinta horas.

Las personas que estén adscritas al turno de las catorce treinta a las veintiuna treinta horas lo serán por medio del contrato de trabajo o bien por acuerdo con la Empresa.

Para el personal de Inspección que dada su función no tendrá horario específico, salvo cuando haya de permanecer con cierta frecuencia en las oficinas, en cuyo caso podrá fijarse, sin exceder de los límites señalados, el del resto del personal.

Además la Empresa concederá a lo largo del año cuatro días puente, que tendrán carácter absorbible, siempre y cuando en el Convenio Colectivo interprovincial para las Empresas de Seguros y Capitalización no se pacten días puente. Estos días no se computarán como días laborables a efecto de vacaciones.

Centros de trabajo de Barcelona y Valencia.—El número de horas de trabajo es de mil setecientos setenta y ocho. De acuerdo con este principio, se fija el siguiente horario.

Centro de trabajo de Barcelona.—A partir del 1 de junio hasta el 31 de diciembre de 1980, el horario será desde las siete cuarenta y cinco hasta las quince quince horas, según el calendario que se adjunta al presente Convenio.

Centro de trabajo de Valencia.—A partir del día 12 de mayo hasta el 31 de diciembre de 1980, el horario será desde las siete cuarenta y cinco hasta las quince quince horas, según el calendario que se adjunta al presente Convenio.

En caso de que antes del 31 de diciembre de 1980 no se llegue a un acuerdo en cuanto a distribución de jornada, será de aplicación para todos los Centros de trabajo lo indicado con carácter general.

Art. 8.º *Vacaciones*.—Las vacaciones del personal serán de veintidós días laborables al año si se disfrutaron en los meses de junio a septiembre, ambo inclusive. En el caso de los Centros de Barcelona y Valencia, este periodo será de junio a diciembre.

En caso de tomar días de vacaciones fuera del periodo señalado, se multiplicará el número de días por 1,18, correspondiéndole, por tanto, la cantidad que resulte de dicho producto. En caso de que el producto no des, un número exacto, se tomará el entero si la fracción es inferior a 0,5, y el entero más uno si la fracción es superior o igual a 0,5.

Como mínimo se tendrán que tomar quince días naturales de forma continuada.

Los empleados que ingresen después del 1 de enero, tendrán derecho a un periodo de vacaciones proporcional al tiempo transcurrido, desde la fecha de ingreso a 31 de diciembre.

Igual se aplicará la proporción al personal que cese durante el año, deduciéndosele el exeso, si lo hubiere, de la liquidación finiquita que le correspondiera.

A cuenta de las vacaciones anuales se podrán solicitar días para asuntos personales. Estos días se autorizarán siempre que no perjudiquen la marcha normal del servicio donde esté encuadrado el solicitante.

Art. 9.º *Permisos*.—Al margen de las vacaciones anuales, la Empresa concederá permisos sin sueldo en los supuestos en que se estimen justificados.

Cuando sean de menos de una jornada, la concesión o denegación será facultad del Jefe directo, quien, si lo concede, proveerá de una autorización de salida al trabajador, que se hará llegar al Departamento de Personal.

Cuando la duración sea de una jornada o más, habrá de solicitarse del Departamento de Personal, si bien la petición se cursará a través del Jefe directo para que éste, debidamente informada, la haga seguir al Departamento citado.

Art. 10. *Productividad*.—Los trabajadores afectados por el presente Convenio se comprometen a colaborar con la Dirección de la Empresa a fin de lograr un nivel óptimo de productividad.

CAPITULO III

Remuneraciones

Art. 11. *Plus Convenio*.—Se establece un plus Convenio anual a abonar en quince mensualidades por los importes siguientes:

	Ptas/mes	Ptas/año
Jefes, Subjefes y Titulados	3.000	45.000
Resto del personal	2.400	36.000

Art. 12. *Quebranto de moneda*.—Se fija en la cifra de 1.025 pesetas mensuales para los Cajeros de sucursal y Cobradores y 2.050 pesetas para el Cajero de la Central y el de las Direcciones Regionales.

Este importe se abonará en las doce pagas correspondientes a los doce meses naturales.

Art. 13. *Plus de asistencia y puntualidad*.—El plus queda regulado de la misma forma que se encuentra en el Convenio Colectivo interprovincial para las Empresas de Seguros y Capitalización, si bien la cuantía queda fijada en 120 pesetas por jornada trabajada. El abono del plus de asistencia y puntualidad se hará por meses vencidos.

Art. 14. *Plus de inspección*.—Queda regulado por el Convenio Colectivo interprovincial para las Empresas de Seguros y Capitalización, quedando las cuantías fijadas en 78.000 pesetas anuales para el personal de Inspección que realice su función fuera del lugar de su residencia habitual, y 39.000 pesetas anuales para el que lo realice en el lugar de su residencia habitual.

Art. 15. *Plus de especialización*.—Queda regulado en el Convenio Colectivo interprovincial para las Empresas de Seguros y Capitalización, con las siguientes variaciones:

- Diplomados en estudios del Centro de Formación de la Empresa, 20 por 100 del sueldo base.
- Peritos Mercantiles en funciones contables y financieras, 15 por 100 del sueldo base.
- Graduados Sociales en funciones sociales o de personal, 20 por 100 del sueldo base.
- Los enunciados en estos apartados en cualquier otra función, 10 por 100 del sueldo base.
- Profesores Mercantiles, Ciencias Económicas y Derecho en cualquier función, 20 por 100 del sueldo base.

Los porcentajes indicados anteriormente podrán percibirlos quienes ostenten cualquier categoría, excepto Jefes superiores, Personal Titulado y de Profesiones y Oficios varios.

— Diplomados en estudios empresariales para mandos intermedios o graduados en ICADE en cualquier función, 20 por 100 del sueldo base.

Este porcentaje queda limitado al personal del grupo IV y hasta las categorías de Jefe de Negociado de los grupos I y III.

Los porcentajes que puedan otorgarse por plus de especialización cuando se acredite más de una de las condiciones agrupadas en dicho plus, no otorgará derecho a porcentajes superiores al 30 por 100. No se acumularán, ni aun hasta el límite fijado, porcentajes que resulten por títulos de diferentes grados de una misma carrera.

Los ascensos o cambios de puesto de trabajo no podrán significar disminución de ingresos, en virtud de las limitaciones funcionales y de categoría fijadas para los complementos de especialización o estudio, siendo únicamente absorbibles por las mejoras reglamentarias que se produzcan.

Otras condiciones

Art. 16. Ayuda de estudios.—La Empresa concede una ayuda de estudios para todos los hijos de empleados que acudan a Guarderías o que cursen Preescolar (dos cursos) y Educación General Básica. Esta ayuda consistirá en el reintegro, por parte de la Empresa, de los honorarios exclusivos de Guardería o de enseñanza debidamente justificados y con un tope máximo de:

	Ptas/mes
Guardería	1.500
Preescolar	1.200
Primero y segundo de EGB	1.000
Tercero y cuarto de EGB	1.300
Quinto y sexto de EGB	1.500
Séptimo y octavo de EGB	1.800

Estas percepciones se abonarán mensualmente con un tope máximo de diez mensualidades dentro de cada año natural.

En el caso de ayuda para Guarderías, se concederá por un solo hijo y solamente cuando los dos cónyuges trabajen y no perciban ninguna ayuda por este concepto.

Las solicitudes para este tipo de ayudas se enviarán al Departamento de Personal en los dos primeros meses del inicio del curso escolar. En el caso de ayuda de Guardería, se podrá solicitar en cualquier momento.

Este tipo de ayuda no se abonará hasta que no se presenten debidamente justificados los gastos de enseñanza o Guardería, en su caso.

Art. 17. Seguro de vida.—La Empresa otorgará para sus empleados en activo un seguro de grupo, cubriendo los riesgos de muerte y de anticipo de capital en caso de invalidez permanente absoluta, por los siguientes capitales y categorías:

Jefes, Subjefes y Titulados, 850.000 pesetas.
Resto de categorías laborales, 650.000 pesetas.

Estos capitales se incrementarán en un 20 por 100 por el cónyuge y un 15 por 100 por cada hijo menor de dieciocho años o incapacitado para el trabajo, con un tope máximo de un 100 por 100 del capital y un 100 por 100 del salario real. La cobertura de este seguro se prolongará para los empleados en situación pasiva, hasta que cumplen setenta y cinco años de edad por los mismos capitales asegurados en el momento de su jubilación, siempre que se acredite suficientemente ante la Empresa que tienen a su exclusivo cargo algunos de los siguientes familiares y que convivan con él:

1. Cónyuge, padres del empleado o de su cónyuge que carezcan de ingresos suficientes, considerándose a estos efectos para los ascendientes como ingresos suficientes aquellos que en su conjunto sean superiores al 25 por 100 del sueldo anual mínimo de tabla de un Oficial de primera, según el nivel que rija en cada momento.

2. Hijos menores de edad o incapacitados para el trabajo.

3. Nietos que convivan con él y que sean huérfanos de padre y madre o sólo de algunos de ellos, cuando el otro cónyuge esté incapacitado.

Después de cumplir setenta y cinco años, persistirá la cobertura reducida al 25 por 100 del primer nivel, siempre que exista alguno de los derechohabientes aludidos y con los mismos condicionamientos.

Art. 18. Premios de veteranía.—La Empresa otorgará al cumplir los veinte, treinta y cuarenta años de servicio ininterrumpidos unos premios de veteranía consistentes en lo siguiente:

A los veinte años de servicio, insignia de oro y una mensualidad de salario real.

A los treinta años de servicio, medalla de oro y dos mensualidades de salario real.

A los cuarenta años de servicio, placa conmemorativa y tres mensualidades de salario real.

Como situaciones transitorias se establece lo siguiente:

a) Empleados que hayan cumplido los veintitrés años de servicio a la entrada en vigor del presente Convenio y cumplan los veinticinco en los próximos dos años:

Al cumplir los veinticinco, percibirán insignia de oro y dos mensualidades de salario real.

Al cumplir los treinta, percibirán medalla de oro y una mensualidad del salario real.

Al cumplir los cuarenta, lo establecido con carácter general.

b) Empleados que hayan cumplido los veintiocho años de servicio a la entrada en vigor del presente Convenio y cumplan los treinta en los próximos dos años:

Al cumplir los treinta, percibirán medalla de oro y una mensualidad de salario real.

Al cumplir los cuarenta, lo establecido con carácter general.

c) Empleados que hayan cumplido los treinta y tres años de servicio pero no los treinta y cinco:

Al cumplir los treinta y cinco percibirán medalla de oro y una mensualidad de salario real.

Al cumplir los cuarenta, lo establecido con carácter general.

Art. 19. Préstamos.—Como condiciones generales para la concesión de los préstamos a que se refiere este artículo, se fijan las siguientes:

Se concederán por decisión de la Empresa, quien exigirá justificación suficiente de su necesidad, y posteriormente de la afectación del préstamo al destino para el que fue solicitado.

Son requisitos para poder conceder el préstamo: Ser mayor de edad y tener una antigüedad mínima en la Empresa de tres años.

El tipo de interés aplicable será el tipo base que tenga fijado el Banco de España menos dos puntos.

En cuanto a los préstamos ya concedidos, cuando se produzca una variación en el tipo de interés, se aplicará el nuevo tipo a la parte del préstamo pendiente de amortizar.

a) Préstamos para vivienda.—La Empresa concederá a todos los empleados, con excepción de aquellos que realicen funciones comerciales, que tendrán su régimen propio, préstamos para la adquisición o reparación de vivienda. A lo largo de 1980 el importe de los préstamos que se vayan concediendo, sumadas las cifras pendientes de amortizar de otros préstamos ya concedidos, no podrá superar los 11.000.000 de pesetas.

La cifra máxima que se podrá conceder a cada empleado será de una anualidad de salario real, con un máximo de 600.000 pesetas, en caso de adquisición, y media anualidad, con un máximo de 300.000 pesetas, en caso de reparación.

La amortización será en un máximo de cinco años en caso de adquisición y de tres años en caso de reparación, aplicando las cuotas de amortización a todas las pagas.

Como garantía de la devolución de la parte del préstamo que pueda quedar pendiente en el momento de fallecimiento de un trabajador, se afectará la póliza del seguro de vida que reglamentariamente le cubre.

b) Otros préstamos.—La Empresa tendrá destinado, asimismo, de modo permanente y como tope global, la cifra de 1.000.000 de pesetas, destinado a préstamos para atender necesidades graves y urgentes de los empleados.

El importe máximo a conceder a cada solicitante será de tres mensualidades de su salario real.

El plazo de amortización será de un año a contar desde el momento de su concesión, descontándose la cuota de amortización de todas las pagas.

Este tipo de préstamo no devengará intereses.

Art. 20. Concepto de salario real.—A los efectos de salario real citado en préstamos, premios de veteranía y seguro de vida, se entiende por tal: Sueldo base, antigüedad, plus Convenio, plus de especialización, complemento voluntario, plus de inspección y mejoras por antigüedad.

Art. 21. Anticipos.—El personal tendrá derecho a percibir anticipos sobre su salario devengado sin más que demostrar la realidad de su necesidad. Estos anticipos deberán ser solicitados, salvo caso de urgencia, antes del día 10 de cada mes y serán abonados antes del día 15.

Art. 22. Pago de haberes.—Los salarios se harán efectivos por meses vencidos el penúltimo día hábil de cada mes.

Art. 23. Fondo de promoción y asistencia social.—El Reglamento del Fondo de Promoción y Asistencia Social es el que figura como anexo al presente Convenio.

La aportación anual de la Empresa para el año 1980 será de 600.000 pesetas, de las cuales, 90.000 pesetas serán para el Centro de trabajo de Barcelona y las otras 510.000 pesetas para el resto de los Centros de trabajo de la Empresa.

Al margen de este fondo, la Empresa constituirá otro que se nutrirá del 25 por 100 de las primas de asistencia y puntualidad no devengadas.

Este fondo es de libre disposición de la Empresa, según su propio criterio, para atenciones sociales al personal.

CAPITULO IV

Ingresos, ascensos y formación

Art. 24. *Condiciones generales.*—Como principio general, toda plaza vacante o de nueva creación, desde nivel de Subjefe de Negociado, que se produzca en la Empresa, se tratará de cubriría, en primer término, con personal de la propia Empresa que reúna las debidas condiciones de idoneidad.

A partir de nivel de Subjefe de Negociado hacia abajo, se dará prioridad, en igualdad de condiciones, al personal de la propia Empresa. En el caso de que se produzcan vacantes en el personal de Inspección en cualquiera de las Direcciones Regionales, se pondrá en conocimiento del personal de Inspección por si fuera de su interés, con el fin de solicitarla.

Al margen de lo anterior, se creará una Comisión de estudio, integrada por la Comisión Negociadora de este Convenio, para remodelar este punto.

Art. 25. *Ascensos a Oficial de primera.*—La Dirección de la Empresa, oída la representación de los trabajadores en la Comisión Negociadora del Convenio, determinará anualmente el número de plazas a convocar para esta categoría.

El sistema de ascensos será siempre a través de examen de aptitud. El examen de aptitud consistirá en dos ejercicios, uno teórico y otro práctico. Quedan exentos del ejercicio teórico los empleados que tengan el certificado de la Escuela de Formación de la Empresa o el de grado superior de las Escuelas Profesionales de Seguros. Este ejercicio se calificará de apto o no apto. Para ser calificado apto tendrá que puntuar, como mínimo, con cuatro puntos sobre 10. La calificación de no apto implica la eliminación del candidato para pasar al siguiente ejercicio.

El examen práctico versará sobre un trabajo que se tendrá que desarrollar sobre el puesto para el que se ha convocado la plaza. El candidato designado será el de mayor puntuación en el examen práctico.

Art. 26. *Ascensos a Oficial de segunda.*—La Empresa se compromete a ascender cada dos años a Oficial de segunda a un número de productores igual al 10 por 100 de la plantilla de Auxiliares en el momento de la convocatoria. Si este 10 por 100 diese un número decimal igual o superior a 0,5, el número de ascensos será el entero más uno. Si fuese inferior a 0,5 el número de ascensos será el del entero.

Los ascensos se realizarán de la siguiente forma:

Un 60 por 100 de las plaza, por examen de aptitud.

Un 20 por 100 de las plazas, por libre designación de la Empresa.

Un 20 por 100 de las plazas, por antigüedad en la categoría.

En el caso de que al aplicar el porcentaje no diese número entero para cada una de las tres modalidades, las plazas que implicaran estos decimales se asignarán por el mismo orden, respectivamente, en que se encuentren las tres modalidades de ascensos.

Estos ascensos se harán sin designación de departamento, por ello la asignación de categoría no implicará cambio de puesto de trabajo ni de función.

Art. 27. *Tribunal calificador.*—El Tribunal calificador para los ejercicios, tanto de Oficial de primera como de Oficial de segunda, estará constituido por dos representantes de la Dirección y dos representantes del Comité de Empresa.

Art. 28. *Formación.*—La Empresa se compromete a dar cursos de formación y a facilitar el material necesario a todo el personal que concurre, a través de examen, a las convocatorias de las plazas de Oficial de primera y Oficial de segunda.

Al margen del compromiso anterior, la Empresa destinará a formación 600.000 pesetas anuales para la formación específica en temas relacionados con la actividad de la misma. A este tipo de formación tendrán derecho todos los empleados de la Empresa, decidiendo la Comisión Mixta que se cree al efecto.

CAPITULO V

Disposiciones varias

Art. 29. *Faltas de puntualidad.*—Cuando se produzcan dentro de un mes, bien de forma continuada o discontinua, tres retrasos superiores a quince minutos se amonestará verbalmente con motivo del tercer retraso.

Cuando el número de retrasos sea superior a cuatro, se amonestará por escrito con motivo del quinto retraso.

Cuando se supere los ocho retrasos, automáticamente se producirá la aplicación de falta muy grave, siempre y cuando se le haya amonestado verbalmente y por escrito al producirse los tres o cinco retrasos respectivamente.

Cada retraso superior a media hora se considerará como dos retrasos entre quince minutos y media hora.

Art. 30. *Traslados.*—El traslado de población del personal se efectuará siempre de mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador. Este punto no afectará al personal de Inspección, que en el tema de traslados se regirá por la legislación vigente.

Art. 31. *Comité Intercentros.*—Los Comités de Empresa y Delegados del personal de los diversos Centros de trabajo podrán crear un Comité Intercentros, compuesto, como máximo, por ocho miembros. Este Comité Intercentros tendrá derecho a dos reuniones de un día de duración, llamadas ordinarias, en el periodo comprendido entre la denuncia del presente Convenio

y una semana antes del inicio de las negociaciones. Asimismo, tendrá derecho a una reunión extraordinaria al año de un día de duración.

DISPOSICION FINAL

Quedan derogados los artículos: 6, 7, 8, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 43, 44, 45, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 69, 70, 76, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 104 y 105 del Reglamento de Régimen Interior.

ANEXO

Reglamento del Fondo de Promoción y Asistencia Social.

Artículo primero

El Fondo de Promoción y Asistencia Social a que se hace referencia en el Convenio Colectivo de nuestra Compañía tendrá fines culturales y recreativos, así como facilitar la formación profesional de los empleados de «AGF Ibérica, S. A. de Seguros», sus hijos y sus cónyuges, así como los medios económicos posibles en caso de infortunio familiar.

Artículo II

Este Fondo estará constituido por las aportaciones siguientes:

— Importe total de las sanciones económicas impuestas a los empleados.

— Setenta y cinco por ciento de las primas de asistencia y puntualidad no devengadas.

— La aportación anual de la Empresa que se establezca en el correspondiente Convenio Colectivo de nuestra Compañía.

El conjunto de esta aportación no será inferior al 7,5 por 10 del máximo posible a devengar por las primas de asistencia y puntualidad.

Artículo III

La fuente de ingresos a que se refiere el artículo anterior se establece como reglamentaria, pero puede ampliarse con aportaciones voluntarias de la Empresa, si ésta así lo acuerda.

Artículo IV

Para la administración del Fondo de Promoción y Asistencia Social se constituye una Comisión, integrada por el Comité de Empresa, el Jefe de Personal y el Médico de la Empresa, no teniendo estos últimos poder decisorio alguno, sino de asesoramiento.

Actuará de Secretario el nombrado a tal efecto por la Comisión.

Artículo V

La Comisión, previa convocatoria al efecto con veinticuatro horas de antelación como mínimo, se reunirá preceptivamente una vez al mes y en cuantas ocasiones lo estime necesario por razones de urgencia.

Artículo VI

Los acuerdos de concesión o denegación de las solicitudes se tomarán por mayoría simple, teniendo los mismos caracteres inapelables. Las deliberaciones serán secretas, vinculando los acuerdos a la totalidad de los miembros de la Comisión.

Artículo VII

Las prestaciones que podrá conceder la Comisión con cargo al Fondo serán las siguientes:

a) Ayuda de estudios (exclusivamente gastos de enseñanza) para:

a.1. Educación Preescolar, Educación General Básica, Bachillerato Unificado Polivalente, Curso de Orientación Universitaria.

a.2. Estudios universitarios.

a.3. Escuelas Especiales.

a.4. Escuelas Profesionales o Cursos de Formación Intelectual o Técnica.

b) Ayudas de carácter económico:

b.1. En razón de enfermedad propia o de alguna de las personas que vivan a su cargo.

b.2. En razón de otras circunstancias imprevisibles que perturban gravemente la economía familiar.

c) Ayudas económicas de carácter colectivo que cumplan alguna función social de carácter no laboral, cultural o recreativa a juicio de la Comisión.

Artículo VIII

Podrán solicitar las prestaciones señaladas en los apartados a) y b) del artículo anterior todos los empleados fijos en plantilla con un año de antigüedad en la Empresa, como mínimo, y con las siguientes condiciones:

Para Educación General Básica.—Empleados menores de dieciocho años si es en favor de sí mismos. Todos los empleados si es en favor de sus hijos, teniendo en cuenta la ayuda que por este concepto perciban de la Empresa.

Para las restantes ayudas.—Sin limitación, pero en todos los casos, salvo que la solicitud sea para el propio trabajador, será preciso acreditar el no tener posibilidades de disfrutar estas ayudas con cargo a los Organismos estatales o Mutualidades que las otorgan.

Artículo IX

Las prestaciones previstas en el apartado c) podrán ser solicitadas por los empleados a la Comisión.

Estas solicitudes habrán de realizarse por escrito y dirigidas al Secretario de la Comisión.

Artículo X

Las solicitudes de las prestaciones recogidas en los apartados a) y b) del artículo VII se formularán en los impresos que se habiliten para tal fin, y se cursarán al Secretario de la Comisión. El Secretario remitirá las solicitudes para que sean debidamente conformadas por la Jefatura de Personal.

Artículo XI

La información necesaria para obtener las ayudas será fijada en los impresos correspondientes.

Artículo XII

Las ayudas de estudios concedidas lo serán por una sola vez, siendo necesaria nueva solicitud para su renovación en cursos sucesivos, con aportación de datos en cuanto a calificaciones obtenidas con el uso de la ayuda.

Artículo XIII

La falsedad en los datos que se aporten, bien sea preceptivamente o a requerimiento de la Comisión, llevará consigo la obligación de devolver la ayuda percibida si ya fue hecha efectiva, y la inhabilitación para solicitar nuevas prestaciones por el tiempo que estime la Comisión, ello sin perjuicio de las sanciones que puedan imponerse de acuerdo con los Reglamentos de Trabajo.

Artículo XIV

Trimestralmente, la Jefatura de Personal informará a la Comisión del importe del 75 por 100 (setenta y cinco por ciento) de las primas de asistencia y puntualidad no devengadas y de las sanciones impuestas en el trimestre anterior.

Artículo XV

En el supuesto de un notorio incremento del Fondo, que excediera de las necesidades previsibles a un prudente plazo, la Comisión podrá acordar el destino de cantidades para cumplir otros fines sociales de carácter no laboral. Para la validez de este acuerdo será necesaria, al menos, la conformidad de nueve de sus miembros.

Artículo XVI

Anualmente la Comisión informará al personal sobre el movimiento de este Fondo.

Artículo XVII

Los recibos que se extiendan para percibir cualquier prestación concedida habrán de ser visados por el Secretario de la Comisión con el visto bueno de la representación empresarial.

Calendarios

Barcelona:

La jornada de trabajo, a partir del día 1 de junio hasta el 31 de diciembre de 1980, será de siete cuarenta y cinco a quince quince, de lunes a viernes, excepto en mayo, que será de día de junio y 11 de septiembre.

Valencia:

La jornada de trabajo, a partir del día 12 de mayo hasta el 31 de diciembre de 1980, será de siete cuarenta y cinco a quince quince, de lunes a viernes, excepto en mayo, que será de lunes a sábado.

No se considerará festivo el día de la patrona de Seguros.

19455

RESOLUCION de 14 de agosto de 1980, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo, de ámbito estatal, de Recuperación de Desechos y Residuos Sólidos.

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito estatal de Recuperación de Desechos y Residuos Sólidos, recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 30 de julio de 1980,

suscrito de una parte por la representación Empresarial, Agrupación Nacional de Recuperación, REPACAR, RECOMETAL, COPYME y Federación de la Pequeña y Medina Empresa de Valencia (PYMEV) y de otra parte, Unión General de Trabajadores (UGT) y Unión Sindical Obrera (USO), el día 23 de julio de 1980. Por tratarse de Convenio de ámbito superior a la Empresa, se hace constar, a los efectos del artículo 88 del Estatuto de los Trabajadores, y posible aplicación a terceros comprendidos en el ámbito del sector que no ha sido acreditado que el presente Convenio haya sido suscrito por una representación que signifique la mayoría de los trabajadores, por lo que en principio se estima que obliga solamente a las representaciones firmantes, sin perjuicio de las adhesiones que puedan producirse.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 de la Ley del Estado de los Trabajadores,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 14 de agosto de 1980.—El Director general, P. D., el Subdirector general de Productividad, Francisco Javier Ugarte Ramirez.

Sres. Representantes de la parte empresarial y sus Representantes de los trabajadores.

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE RECUPERACION DE DESECHOS Y RESIDUOS SOLIDOS

Artículo 1.º El presente Convenio es de aplicación obligatoria en todo el territorio del Estado español para aquellas Empresas dedicadas a la recogida, clasificación, manipulación y/o transformación para la venta de cualquier tipo de desechos y desperdicios sólidos, pese a que en Convenios Sectoriales anteriores se prevea la Recuperación como actividad del sector que regulan dichos Convenios.

Art. 2.º *Definiciones de las industrias afectadas.*—Las industrias o actividades sujetas a este Convenio se definen de la siguiente forma:

A) *Traperías.*—Son los establecimientos donde se desarrolla el proceso de clasificación primaria del desperdicio revuelto, bien sea procedente de la recogida o la compra ambulante o de puerta, mediante el cual proceso se separan las materias directamente aprovechables y se agrupan los restantes desperdicios según su naturaleza (alpargatas, yute, papeles viejos, y recortes de papel, cartón, trapos de algodón, paños y lanas, trapos de seda, borrazos, lonas y cordeles, gomas, zapatos, vidrios, huesos, asta, hierros, metales, etc.) con objeto de cederlos a los clasificadores que han de manipularlos y tratarlos convenientemente. En dichos establecimientos puede darse salida de forma directa al consumidor de aquellos elementos que no necesitan ulteriores clasificaciones o manipulaciones.

B) *Clasificación de trapos y desperdicios en general.*—Son los establecimientos en que se desarrollan el proceso de acondicionar, mediante sucesivas operaciones, las partidas agrupadas por la clasificación primaria enumeradas en el apartado A) del presente artículo. En ellas se separan los materiales aprovechables, subdividiéndolos en clases dentro de cada calidad de materias, según su estado, naturaleza y, en su caso, su color, hasta la formación de partidas que reúnan las condiciones de homogeneidad o idoneidad requeridas por las industrias consumidoras, a quienes han de suministrarse en las condiciones señaladas por las mismas.

C) *Chatarrerías.*—Son los establecimientos en que se realizan iguales actividades que en las traperías, si bien concretadas exclusivamente a hierros y metales viejos.

D) *Clasificación de trapos de lana.*—Son los establecimientos en que se efectúan iguales actividades que las señaladas en el apartado B), pero concretadas a trapos y desperdicios de lana o lanas usadas.

E) *Clasificación de hierros y metales viejos.*—Son los establecimientos en que se desarrolla el proceso de adquisición de chatarra, materiales y maquinaria vieja, en los que se da salida directamente a lo que sea utilizable en el estado en que se encuentre, y en que se clasifica, previo desguace o troceo, en su caso, lo que tiene que entregarse a fundición o relaminación en la forma requerida para su consumo, según su naturaleza, dimensiones, calidad, etc.

F) *Clasificación de desperdicios de goma y plástico.*—Son los establecimientos en que se desarrolla el proceso de adquisición de gomas viejas y desperdicios de goma y plástico, clasificación, manipulación y desguaces o troceos, en su caso, así como la formación de partidas que hayan de suministrarse a las distintas industrias consumidoras, según las necesidades de cada fabricación.

G) *Clasificación de desperdicios de papel y cartón.*—Son los establecimientos en que se realizan iguales actividades que las señaladas en los apartados E) y F) de este artículo, sólo que limitadas a recortes de papel y cartón y a papel y cartón viejo.